

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT. ISTANA ARGO KENCANA

Ahmad Rosjidi Azhar *)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Istana Argo Kencana. Uji teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji teknik instrumen data yaitu uji validitas dan reliabilitas kemudian Regresi linier sederhana, analisis korelasi dan uji t serta metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif.

Hasil regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 16.00 yaitu $Y = 22,737 + 0,302X$ dengan analisis korelasi didapat nilai $R = 0,359$, ini berarti terdapat pengaruh yang rendah antara Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja Pegawai pada PT. Istana Argo Kencana, dan menolak hipotesis nol karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,584 > 2,014$ ini menunjukkan terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu melibatkan manusia sebagai faktor dominan yang menentukan berhasil tidaknya tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan begitu canggih, alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertakan. mengatur pegawai sangatlah sulit, karena pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, latar belakang serta semangat kerja yang berbeda.

Kebutuhan setiap pegawai yang satu dengan yang lainnya sangat berbeda dan tentunya diperlukan penyelesaian sehingga tujuan pegawai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan dapat saling menunjang agar tujuan kedua belah pihak dapat secara bersama-sama tercapai. Di dalam kenyataan kadang kala sering terjadi benturan kepentingan antara bawahan dengan atasan atau pimpinan dan seringkali bawahan menjadi terpojok, dan pada akhirnya

pegawai menjadi frustrasi dan stres sehingga tidak termotivasi. Apabila hal ini terjadi maka semangat kerja akan sulit terbentuk sesuai dengan apa yang diharapkan baik bagi pegawai maupun pihak organisasi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan adalah dengan adanya pemimpin yang memberi arah atau menunjukkan jalan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mampu untuk bekerja sama dengan para bawahannya.

Bagi organisasi, peranan kepemimpinan dibutuhkan untuk menyelaraskan dan juga untuk menciptakan situasi agar menimbulkan dorongan bagi Pegawai.

Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa faktor kepemimpinan ikut juga menentukan terbentuknya semangat kerja pegawai. Dengan adanya dukungan dari pemimpin yang baik, diharapkan semangat kerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya tujuan yang diinginkan tercapai.

Masalah dalam pelaksanaan kepemimpinan, yaitu bahwa pihak pemimpin belum sepenuhnya melakukan tindakan yang tepat dalam melaksanakan kepemimpinan

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Palembang

terhadap sumber dayanya yang didasarkan pada komunikasi, kepercayaan dan kreativitas pimpinan yang bersangkutan. Karena dalam pelaksanaan kepemimpinan ini kadang kala dipengaruhi oleh hal-hal yang kurang objektif yang pada akhirnya dapat mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun. Sementara itu organisasi menginginkan bahwa dengan pelaksanaan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Dengan demikian, pelaksanaan kepemimpinan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan merupakan perwujudan perhatian pihak pimpinan terhadap para bawahannya sehingga dapat diharapkan semangat kerja yang tinggi dapat terpelihara.

Pada dasarnya, suatu badan organisasi dalam bentuk apapun mempunyai tujuan untuk memaksimalkan tujuan organisasi tersebut, begitu juga dengan PT. Istana Argo Kencana Palembang yang beralamat di Jalan R.A. Razak Nomor 416 Palembang yang bergerak dibidang penjualan peralatan elektronik, dimana untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan adanya sumber daya yang strategis dan berkualitas. Apabila kita mengupas masalah Sumber Daya, maka diperlukan manajemen yang baik.

Karena itu, sejauh apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Istana Argo Kencana dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dan bagaimana kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan semangat kerja tinggi sehingga tercapainya tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif.

Dari uraian diatas, bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting untuk meningkatkan

semangat kerja pegawai, oleh karena itu judul yang diambil dalam penelitian ini adalah :“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Istana Argo Kencana Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada Badan PT. Istana Argo Kencana Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Istana Argo Kencana Palembang.

II. LANDASAN TEORI.

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan atau organisasi dimana seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggota atau bawahannya agar apa yang diinginkan dapat tercapai. Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang Pemimpin akan memiliki tipe dan gaya yang berbeda, hal ini terjadi karena perbedaan situasi dan bawahan yang dihadapinya.

Menurut Siagian (2010:27) ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Otokratik

Dalam pengambilan keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan tidak melibatkan bawahan. Bawahan hanya berperan sebagai pelaksana keputusan. Pemimpin yang otokratik cenderung

memperlakukan bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi seperti mesin dan kurang menghargai harkat dan martabat manusia.

2. Gaya Paternalistik

Dalam hal pengambilan keputusan cenderung mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjualnya kepada bawahan. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bawahan akan menjalankannya meskipun mereka tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan

3. Gaya Kharismatik

Dalam hal pengambilan keputusan, seorang pemimpin kharismatik mungkin saja bertindak otokratik, tetapi mungkin juga bertindak demokratis dalam arti mengikut sertakan bawahan dalam proses.

4. Gaya Laissez Faire

Dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin dengan gaya Laissez Faire akan mendelegasikan seluruh tugas-tugas kepada bawahan, dengan pengarahan yang minimal atau atau bahkan tanpa pengarahan sama sekali. Hal ini tidak hanya dalam menyangkut pengambilan keputusan tetapi juga hal yang bersifat fundamental. Karena itu seorang pemimpin dengan gaya ini sering dianggap sebagai seorang pemimpin dengan gaya ini sering dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap organisasi yang dipimpinya.

5. Gaya Demokratis

Dalam pengambilan keputusan selalu mengikut sertakan bawahan. Seorang pemimpin

yang demokratis akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tentu yang memungkinkan bawahan berpartisipasi. Dengan terlibat secara langsung dalam proses pengambilan keputusan maka karyawan akan menanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakannya.

B. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sifat yang harus dimiliki setiap karyawan. Dengan demikian pekerjaan dapat cepat selesai, dan semangat kerja merupakan faktor penting untuk pencapaian tujuan.

Menurut Nitisemito (2002:56), Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan.

Menurut Siswanto (2001), Semangat kerja adalah: suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012:94) Semangat kerja adalah: keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2000:63), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

a. *Job Security*.

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan

pekerjaan yang aman dan tetap jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan atau digeser, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.

- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*Opportunities for advancement*). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
- d. Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, tetapi akan menimbulkan rasa hormat dan menghargai.
- e. Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Bagi seorang pegawai yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi pegawai yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya

diperbandingkan dengan karyawan yang lain. Perbedaan imbalan yang menyolok baik antar pegawai maupun antar perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja pegawai.

Menurut Siswanto (2001:268) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja, yaitu:

1. Memberikan kompensasi yang wajar pada tenaga kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan
2. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja
4. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen
5. Penempatan pekerja yang tepat
6. Memperhatikan hari esok tenaga kerja.
7. Peran serta tenagakerja untuk mengembangkan aspirasinya mendapat tempat yang wajar.

III. METODE PENELITIAN.

A. Ruang Lingkup Pembahasan.

Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT. Istana Argo Kencana Palembang.

B. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2013:49), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Istana Argo Kencana sebanyak 88 orang pegawai, dan diambil sebagai sampel penelitian berdasarkan rumus *Slovin* sebanyak 47 orang pegawai.

C. Metode Pengumpulan Data.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan cara wawancara dan menggunakan instrument kuisisioner yang disampaikan kepada pegawai PT. Istana Argo Kencana untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja pegawai.

D. Teknik Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Jika Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2003,137). Pengujian instrumen digunakan dengan rumus *Product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi validitas
- X = Gaya Kepemimpinan
- Y = Semangat Kerja
- N = Jumlah responden/sampel

2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu

alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. (Sugiyono, 2009 : 258). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini untuk menghitung indeks reabilitas yaitu dengan teknik belah dua. Teknik ini diperoleh dengan membagi item-item yang sudah valid secara acak menjadi dua bagian, Skor untuk masing-masing item belahan. Selanjutnya skor total belahan pertama dan belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiono,2009:276).

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi reliabilitas
- X = Skor total butir ganjil
- Y = Skor total butir genap
- n = jumlah responden

Selanjutnya hasil perhitungan pada belahan pertama dimasukkan dalam perhitungan pada belahan kedua dengan menggunakan rumus *Spearman Brown*.

Rumus *Spearman Brown* adalah:

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana:

- r_i = Reabilitas internal seluruh instrumen
- r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

E. Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data yang digunakan yakni teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka-angka untuk pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini digunakan tehnik :

1. Regresi Linier sederhana

Analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Husein Umar, 2011:114) Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

- X : Gaya kepemimpinan
- Y : Semangat kerja
- n : Jumlah Responden

2. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana merupakan yang menunjukkan arah kuatnya dua variabel atau lebih (Husein Umar, 2011 : 131) Korelasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- X : Variabel bebas (gaya kepemimpinan)
- Y : Variabel terikat (Semangat kerja)
- n : Jumlah Responden

3. Uji-t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel. Maka digunakan rumus untuk menghitung t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

s_b = simpangan baku koefisien regresi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (Variabel X)

Data yang diuji validitasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X), jika hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} taraf nyata (α) = 5% dan n = 47, yaitu 0,288. Menurut priyatno (2009:95), jika r hitung Lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka dapat dinyatakan Valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) maka dinyatakan, tidak Valid.

Uji validitas Gaya Kepemimpinan Variabel X dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu dengan hasil:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	0,545	0,288	Valid
2	0,441	0,288	Valid
3	0,716	0,288	Valid
4	0,563	0,288	Valid
5	0,521	0,288	Valid
6	0,817	0,288	Valid
7	0,662	0,288	Valid
8	0,502	0,288	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan Spss versi 16.00

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16.00 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan pada Variabel Gaya kepemimpinan (X) pada taraf nyata (α) = 5% keseluruhan item Valid, berarti keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat

ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (Variabel X)

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2009:172), jika *Cronbach's Alpha* item kurang dari 0,6 maka tidak reliabel. Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Kriteria Pengujian Reliabiliti

Nilai Reliabiliti	Kriteria
<0,6	Kurang Baik
0,7-8,0	Dapat diterima
>8,0	Baik

Sumber: (Priyatno, 2009:172)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's Alpha* untuk item-item Variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan Spss versi 16.00

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *cronbach's Alpha* sebesar $0,711 \geq 0,6$. Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis Selanjutnya.

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan item pernyataan Variabel kepemimpinan reliabel Semua.

3. Uji Validitas Semangat Kerja (Variabel Y)

Data yang diuji validitasnya adalah Semangat Kerja (Y), jika hasil

uji tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} taraf nyata (α) = 5% dan $n = 47$, yaitu 0,288. Menurut priyatno (2009:95), jika r_{hitung} Lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka dapat dinyatakan Valid, sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) maka dinyatakan, tidak Valid

Uji validitas Semangat Kerja Variabel Y dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu dengan hasil:

Tabel . 4
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	0,557	0,288	Valid
2	0,571	0,288	Valid
3	0,523	0,288	Valid
4	0,538	0,288	Valid
5	0,286	0,288	Tidak Valid
6	0,558	0,288	Valid
7	0,650	0,288	Valid
8	0,496	0,288	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan Spss versi 16.00

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16.00 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan pada Variabel Semangat kerja (Y) pada taraf nyata (α) = 5% terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid yaitu item pertanyaan nomor 5, sehingga item pertanyaan no 5 dihilangkan. Berarti 7 item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

4. Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Variabel Y)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's Alpha* untuk item-item Variabel Gaya

Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan Spss versi 16.00

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *cronbach's Alpha* sebesar $0,646 > 0,6$.

Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

B. Hasil Analisis Data.

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS Versi 16.0 yaitu dengan hasil seperti pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Regrsi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.737	3.662		6.209	.000
	Semangat kerja	.302	.117	.359	2.584	.013

Hasil Pengolahan Data Dengan Spss versi 16.00

Hasil uji regresi pada Variabel Gaya Kepemimpinan(X) terhadap Semangat Kerja(Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,737 + 0,302X$$

Nilai konstanta sebesar 22,737 artinya Gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka Semangat Kerja pegawai (Y) nilainya sebesar 22,737. Sedangkan koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan(X) sebesar 0,302 artinya jika Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka Semangat Kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,302. koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Semangat Kerja, semakin besar gaya kepemimpinan yang diberikan maka

akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai.

2. Koefisien Korelasi Sederhana

Uji Koefisien korelasi sederhana menggunakan SPSS Versi 16.00 yaitu dengan hasil seperti pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.110	2.01890

Hasil Pengolahan Data Dengan Spss versi 16.00

Dari tabel *Correlations* diatas, dapat dilihat bahwa korelasi(r) antara Gaya Kepemimpinan(X) dan Semangat Kerja(Y) adalah sebesar

0,359, Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Nilai r

Interval	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Riduwan dan Akdon, 2010:124)

Koefisien Korelasi Sederhana (R) adalah 0,359, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang Rendah antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,129 atau (12,9%) maka

dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja 12,9% selebihnya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Kompensasi, gaji, imbalan dan kondisi kerja yang menyenangkan.

Karena nilai korelasi sederhana berada diantara 0,20-0,399, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis (Uji t) menggunakan SPSS Versi 16.00 yaitu dengan hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.737	3.662		6.209	.000
	Semangat kerja	.302	.117	.359	2.584	.013

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan Spss versi 16.00

Setelah diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana dan koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja, maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun Formulasi H_0 dan H_a

H_a : Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai

2. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Gaya kepemimpinan (X) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 2,584, sedangkan nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $47-2=45$. Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,014. Hal ini berarti t_{hitung} (**2,584**) $\geq t_{tabel}$ (**2,014**), oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini

membuktikan terdapat Pengaruh Signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y) pada PT. Istana Argo Kencana.

C. Pembahasan

Setelah hasil analisis diketahui, ternyata Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai Pada PT. Istana Argo Kencana Palembang.

Analisis Korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan(X) terhadap Semangat Kerja(Y). Koefisien korelasi(r) sebesar 0,359 berarti berada pada range 0,20-0,399. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antar Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Semangat Kerja(Y) adalah Rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier Sederhana diperoleh persamaan $Y = 22,737 + 0,302X$, Nilai konstanta sebesar 22,737 artinya Gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka Semangat Kerja pegawai (Y) nilainya sebesar 22,737. Sedangkan koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan(X) sebesar 0,302 artinya jika Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka Semangat Kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,302.

Pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh hasil $t_{hitung} (2,584) \geq t_{tabel} (2,014)$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y).

V. KESIMPULAN.

1. Berdasarkan hasil analisis Linier sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap

Semangat Kerja(Y) pada PT. Istana Argo Kencana, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi $Y = 22,737 + 0,302X$ Nilai konstanta sebesar 22,737 artinya Gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka Semangat Kerja pegawai (Y) nilainya sebesar 22,737. Sedangkan koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan(X) sebesar 0,302 artinya jika Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka Semangat Kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,302. koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Semangat Kerja, semakin besar gaya kepemimpinan yang diberikan maka akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai.

2. Hasil Koefisien Korelasi Sederhana (R) adalah 0,359. Koefisien determinasi (r^2) sebesar $0,359^2$ atau 0,129 (12,9%) maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja 12,9% selebihnya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Kompensasi, gaji, imbalan dan kondisi kerja yang menyenangkan. Karena nilai korelasi sederhana berada diantara 0,20-0,399, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja.
3. Dan untuk uji hipotesis nilai $t_{hitung} (2,584) \geq t_{tabel} (2,014)$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap

Semangat Kerja pegawai pada
PT. Istana Argo Kencana .

DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan
mengefektifkan organisasi*.
Gadjah mada university press:
yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen
Personalia*. Penerbit Bumi
Askara: Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2009. *Paham Analisa
Data Statistic Data Dengan
SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Siagian, Sondang. 2010. *Teori dan
praktek kepemimpinan*. Rineka
Cipta: Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian
kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
Alfabeta: Bandung.
- 2013. *Memahami Penelitian
Kualitatip*, CV. Alfabeta,
Bandung.
- Sutrisno, edy. 2012. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.
Kencana: Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, CV. Alfabeta,
Bandung.
- Umar, Husen. 2011. *metode penelitian
untuk skripsi dan tesis bisnis*.
Rajawali pera: Jakarta.